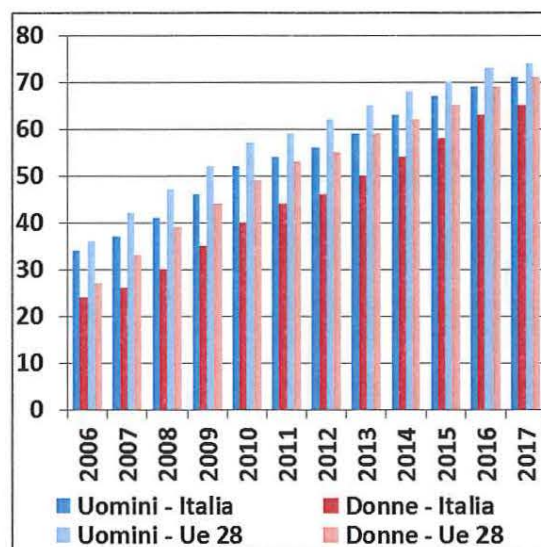


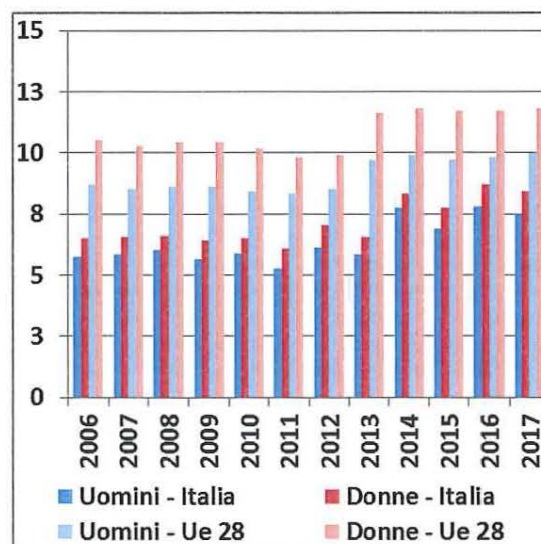
**Figura 1.4.24. Percentuale di persone che usano internet tutti i giorni, per genere. Anni 2006 – 2017.**



(\*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne.

Fonte: EUROSTAT – Utilizzo delle ICT dalle famiglie e dagli individui

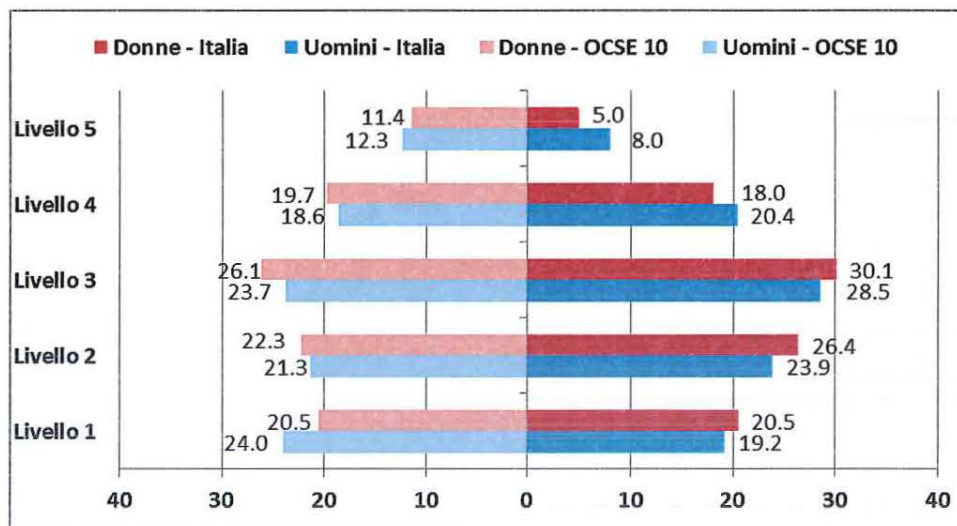
**Figura 1.4.25. Persone che usano un personal computer quotidianamente, per genere. Anni 2006 – 2017.**



(\*) Dati 2016 non disponibili

Fonte: EUROSTAT – Utilizzo delle ICT dalle famiglie e dagli individui.

**Figura 1.4.26 – Percentuale degli studenti 15-enni per livello nelle competenze finanziarie in PISA 2015 e per genere.**



Fonte: OCSE, Database PISA FL 2015.

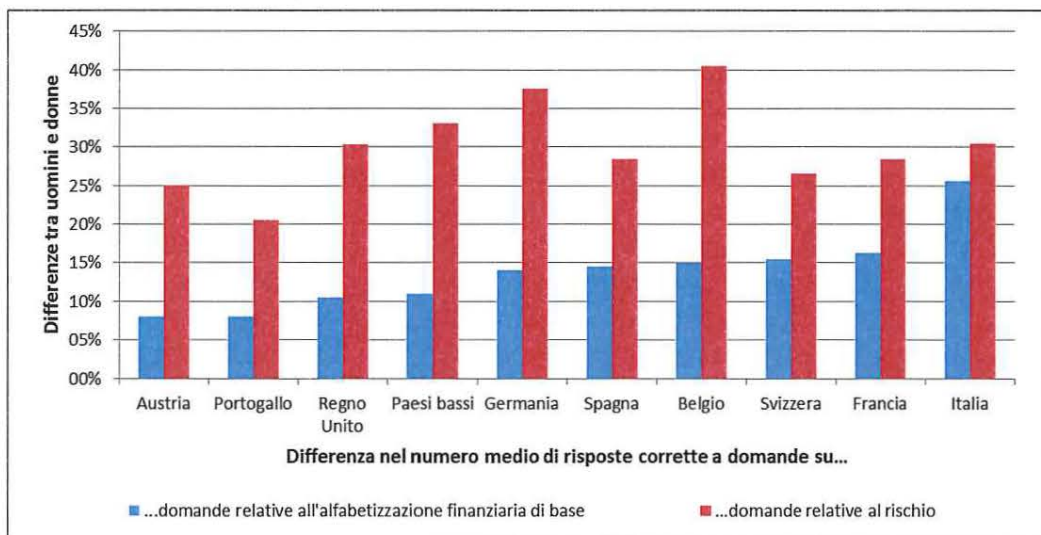
**Livello 1 (punteggio inferiore a 400.33):** gli studenti possono identificare prodotti e termini finanziari comuni e interpretare le informazioni relative ai concetti finanziari di base. Riconoscono la differenza tra bisogni e desideri e prendono decisioni semplici sulla spesa quotidiana. Riconoscono strumenti base quali una fattura e applicano singole operazioni numeriche di base (addizione, sottrazione o moltiplicazione) in contesti finanziari che probabilmente hanno vissuto personalmente.

**Livello 2 (punteggio compreso tra 400.33 e 475.10):** gli studenti iniziano ad applicare le loro conoscenze sui prodotti finanziari comuni e sui termini e concetti finanziari comunemente usati. Possono riconoscere il valore di un bilancio semplice e possono interpretare le caratteristiche salienti dei documenti finanziari quotidiani. Possono applicare singole operazioni numeriche di base, compresa la divisione, per rispondere a domande finanziarie. Mostrano una comprensione delle relazioni tra diversi elementi finanziari, come la quantità di utilizzo e i costi sostenuti.

**Livello 3 (punteggio compreso tra 475.10 e 549.86):** gli studenti possono applicare la loro comprensione dei concetti, termini e prodotti finanziari comunemente usati a situazioni che sono rilevanti per loro. Iniziano a considerare le conseguenze delle decisioni finanziarie e possono fare semplici piani finanziari in contesti familiari. Possono interpretare direttamente una serie di documenti finanziari e possono applicare una serie di operazioni numeriche di base, tra cui il calcolo delle percentuali. Possono scegliere le operazioni numeriche necessarie per risolvere problemi di routine in contesti di alfabetizzazione finanziaria relativamente comuni, come i calcoli del budget.

**Livello 4 (punteggio compreso tra 549.86 e 624.63):** gli studenti possono applicare la loro comprensione dei concetti e termini finanziari meno comuni ai contesti che saranno rilevanti per loro mentre si spostano verso l'età adulta, come la gestione dei conti bancari e l'interesse composto nel salvare i prodotti. Possono interpretare e valutare una serie di documenti finanziari dettagliati, come estratti conto bancari, e spiegare le funzioni dei prodotti finanziari meno comunemente utilizzati. Possono prendere decisioni finanziarie tenendo conto delle conseguenze a lungo termine, come la comprensione dell'implicazione complessiva dei costi del rimborso di un prestito su un periodo più lungo e possono risolvere problemi di routine in contesti finanziari meno comuni.

**Livello 5 (punteggio superiore a 624.63):** gli studenti possono applicare la loro comprensione di una vasta gamma di termini e concetti finanziari a contesti che possono diventare rilevanti per le loro vite a lungo termine. Possono analizzare prodotti finanziari complessi e possono tenere conto delle caratteristiche dei documenti finanziari che sono significativi ma non dichiarati o non immediatamente evidenti, come i costi di transazione. Possono lavorare con un alto livello di accuratezza e risolvere problemi finanziari non di routine, e possono descrivere i risultati potenziali delle decisioni finanziarie, mostrando una comprensione del più ampio panorama finanziario, come la tassa sul reddito.

**Figura 1.4.27 – Differenze di genere nell'alfabetizzazione finanziaria degli adulti.**

Fonte: Allianz, *International Pensions Papers 1/2017*.

### 1.5 La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi

L'eliminazione di ostacoli per le donne alla partecipazione politica, economica e sociale è un ambito di interesse per le politiche relative alle pari opportunità, soprattutto nei contesti come quello italiano, caratterizzato da una non ancora sufficiente presenza delle donne nelle posizioni apicali della vita pubblica e nelle imprese private, nonché nella partecipazione attiva alla vita politica. Nonostante l'esistenza della parità di diritto, la ripartizione dei poteri e delle responsabilità, così come l'accesso alle risorse economiche, sociali e culturali, restano spesso squilibrati a causa del persistere di modelli tradizionali nei ruoli di donne e uomini. Allo scopo di ottenere un maggiore bilanciamento sono state adottate nel corso degli anni misure volte a favorire una maggiore opportunità per le donne di ricoprire posizioni apicali nel settore privato e in quello della rappresentanza pubblica, tramite l'introduzione di quote di genere.

#### *Più donne nei CdA delle società per azioni in Italia a seguito della legge Golfo-Mosca ma poche per le cariche apicali*

Nonostante il costante aumento dei livelli di istruzione e della partecipazione femminile nel mercato del lavoro, l'accesso delle donne a professioni decisionali e di *management* resta ancora limitato. Si tratta di un fenomeno noto nella letteratura economica come "tetto di cristallo" (*glass ceiling*) che fa riferimento a tutte quelle barriere che impediscono le progressioni di carriere delle donne. Al fine di infrangere il tetto di cristallo, oltre alla Norvegia e all'Italia, Austria, Belgio, Danimarca, Irlanda, Germania, Olanda, hanno introdotto misure per imporre quote di genere nei consigli di amministrazione delle imprese, con differenti regolamentazioni rispetto a: la tipologia di aziende coinvolte, il livello di soglia della quota, la severità delle sanzioni, la natura temporanea o permanente della misura<sup>131</sup>. Una presenza equilibrata fra donne e uomini nelle posizioni decisionali viene infatti considerata come un'opportunità di vantaggio competitivo e di successo per le organizzazioni.

In Italia la presenza femminile all'interno dei CdA delle principali società quotate<sup>132</sup> - rimasta al di sotto del 6 per cento negli anni precedenti il 2011 - è significativamente aumentata fino a raggiungere il 34 per cento nel 2017, un valore decisamente superiore alla media UE-28 pari al 24,3 per cento.

Si tratta di un risultato importante, anche quando confrontato con paesi come la Svezia, la Francia e la Finlandia, caratterizzati da una visibile rappresentanza femminile all'interno dei *board* già da anni addietro (nel 2011 rispettivamente 24,7 per cento, 21,6 per cento e 26,5 per cento)<sup>133</sup>. Sebbene caratterizzati da livello di partenza superiore, la presenza delle donne nei **board delle**

<sup>131</sup> In Norvegia dal 2006 tutte le società quotate devono avere almeno il 40 per cento di donne nel consiglio d'amministrazione, pena lo scioglimento dell'azienda stessa; si tratta di una misura permanente, che ha imposto un'immediata modifica della composizione di genere dei consigli di amministrazione. Altri esempi sono quelli della Spagna che ha adottato provvedimenti simili (anche se con sanzioni meno vincolanti), e della Francia, dove si prevedeva entro il 2015 una presenza delle donne all'interno delle imprese quotate e di quelle a controllo pubblico non inferiore al 40 per cento (con una introduzione graduale che prevedeva fosse non inferiore al 20 per cento entro il 2012).

<sup>132</sup> Le società quotate considerate sono quelle comprese nel FTSE MIB, indicatore più significativo della Borsa Italiana. Tale paniere racchiude le azioni delle 40 società italiane, anche se hanno sede legale all'estero, quotate sull'MTA con maggiore capitalizzazione, flottante e liquidità.

<sup>133</sup> Per consentire un confronto con altri paesi, per ognuno si considerano le società afferenti all'indicatore più significativo di ciascuna Borsa nazionale.

**principali società quotate** nelle borse nazionali dei vari paesi europei non ha visto una evoluzione rapida e positiva come quella in Italia (Figure 1.5.1, 1.5.2, 1.5.3).

L'importante risultato italiano è attribuibile in larga misura all'introduzione di quote di genere. La legge 120/2011 (legge Golfo-Mosca), nel modificare il Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria<sup>134</sup>, ha promosso la parità di genere nelle posizioni di vertice stabilendo che nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle società per azioni quotate e a controllo pubblico non quotate, almeno un terzo dei membri debba appartenere al genere meno rappresentato. L'introduzione dell'obbligo è efficace dal primo rinnovo degli organi sociali a partire dal 2012 e a tempo, per tre mandati consecutivi (si tratta quindi di un obbligo temporaneo). Per assicurare una gradualità di applicazione del principio, è stato previsto che dal 2012 gli organi collegiali di aziende quotate e dal 2013 quelli di società a controllo pubblico non quotate debbano essere composti almeno per un quinto dal genere meno rappresentato, per poi aumentare a un terzo per i successivi due mandati. In caso di mancato raggiungimento della quota è prevista una diffida da parte dell'apposita Autorità di vigilanza, nel caso specifico la Consob per le società quotate e il Presidente del Consiglio dei Ministri ovvero il Ministro delegato per le pari opportunità per le società a controllo pubblico, con successiva applicazione di una sanzione pecuniaria<sup>135</sup> (nel caso delle società quotate) e il rischio di un azzeramento degli organi sociali in caso di perdurante inadempienza.

A due anni dall'applicazione della legge Golfo-Mosca, considerato l'insieme più ampio di tutte le società quotate (e non solo quelle principali), la percentuale di donne nei CdA italiani è raddoppiata (dall'11,6 per cento del 2012 ha raggiunto il 22,7 per cento nel 2014) e a cinque anni dall'applicazione è triplicata, fino a rappresentare almeno un terzo (pari al 33,6 per cento)<sup>136</sup>. Oltre il 70 per cento delle 227 società quotate alla Borsa di Milano ottemperano l'obbligo di un terzo degli incarichi al genere meno rappresentato, tuttavia solo per l'11 per cento (ossia 26 società) la quota supera il minimo richiesto.

Le donne presenti negli organi amministrativi e di controllo delle società quotate risultano lievemente più giovani dei loro colleghi uomini. Infatti, nell'ambito dei membri del CdA, l'età media è di 52 anni per le donne contro 59 anni per gli uomini, tra gli Amministratori delegati di 53 contro 57 anni e tra i presidenti dei CdA di 63 contro 64 anni. Situazione analoga nei collegi sindacali, in cui le donne hanno mediamente 51 anni contro i 54 degli uomini e in cui i presidenti hanno 53 anni se sono donne e 59 anni se sono uomini.

Le società quotate che hanno visto aumentare le consigliere non sempre hanno consentito alle stesse di raggiungere la posizione di amministratore delegato o quella di massima responsabilità dell'impresa: gli amministratori sono più frequentemente uomini che donne e i progressi su questo fronte sono molto più lenti. A fine 2017 la carica di Amministratore delegato era affidata a sole 18 donne (il 7,9 per cento delle società), una in più rispetto del 2016. Di poco più alto il numero di donne che ricoprono la carica di Presidente del CdA, pari a 23 ossia due in più del 2016; nell'ambito dei collegi sindacali, il ruolo di Presidente è ricoperto da 46 donne, pari a una quota del 20 per cento di tutte le società quotate.

<sup>134</sup> Decreto legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998.

<sup>135</sup> La sanzione pecuniaria è tra 100 mila e un milione di euro 1.000.000,00 se lo squilibrio riguarda gli organi di gestione e tra euro 20 mila e 200 mila euro se lo squilibrio riguarda gli organi di controllo. Prevede anche un termine di tre mesi per l'adeguamento. In caso di ulteriore inottemperanza, è prevista quale sanzione la decadenza dalla carica per tutti i componenti dell'organo sociale.

<sup>136</sup> Il trend crescente è confermato anche da dati CERVED nella pubblicazione di gennaio 2018 "Le donne ai vertici delle società italiane".

La scarsa presenza femminile ai vertici del *management* trova riscontro anche limitando l'attenzione alle principali società quotate, per le quali in Italia la carica di Presidente del CdA raggiunge l'11,8 per cento nel 2017, dato in ogni caso superiore alla media europea del 7,1 per cento (UE-28). La carica di amministratore delegato delle principali società quotate italiane invece, risulta ricoperta esclusivamente da uomini dal 2012 al 2017. Per la stessa carica, nei paesi europei vi è in media una maggiore rappresentanza femminile, ancorché a un livello piuttosto basso, che è passato dal 2,5 per cento nel 2012 al 5,5 per cento nel 2017. Per le cariche dirigenziali ossia cariche negli organi decisionali più alti (solitamente indicati come il consiglio di sorveglianza e il consiglio di gestione in caso di un sistema di *governance* dualistico e il consiglio di amministrazione in un sistema monistico), la percentuale femminile in Italia è in crescita dal 2012 (4,3 per cento) e raggiunge il 9,9 per cento nel 2017. In Europa (UE-28) tale valore dal 10,4 per cento del 2012 raggiunge il 15,8 per cento (Figure 1.5.4, 1.5.5, 1.5.6).

L'introduzione delle quote di genere negli **organi di vertice delle società (non quotate) a controllo pubblico** a partire dal 2013 ha contribuito anche in questo caso a un forte aumento della presenza delle donne. Tra il 2014 e il 2017 il numero di donne nei CdA e nei Collegi sindacali delle società a controllo pubblico è aumentato di 660 unità, passando dal 17,6 per cento al 30,9 per cento: la presenza femminile si attesta al 26,2 per cento nei CdA delle controllate pubbliche (14,8 per cento nel 2014), al 32,1 per cento nei Collegi sindacali (18 per cento) e al 40,5 per cento tra i Sindaci supplenti (24,7 per cento) (Figura 1.5.7). Il decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica) ha previsto una forte riduzione del numero delle società controllate da pubbliche amministrazioni rientranti nel perimetro di applicazione del D.P.R. n. 251/2012 e ha inoltre sancito che, "di norma", l'organo amministrativo delle società a controllo pubblico sia costituito da un amministratore unico. Anche in relazione alle previsioni del citato d. lgs. n. 175/2016 si è ridotto del 20 per cento il numero delle società pubbliche (diminuite da 3954 che si contavano nel 2014 alle 3154 a gennaio 2018) che devono rispettare le norme sull'equilibrio di genere e vi è stata, inoltre, una forte diminuzione del numero di uomini negli organi collegiali (da 19 a 11 mila), mentre è aumentato da 4301 a 4963 il numero di donne quale effetto dell'applicazione delle quote di genere.

Anche tra le società italiane che non sono oggetto di norme specifiche sulla parità di genere si nota una tendenza in aumento, seppur lenta, della rappresentanza femminile negli ultimi anni. Infatti dal 13,8 per cento di donne nei *board* di tali società nel 2012 si raggiunge il 17,4 per cento nel 2017 (Figura 1.5.8). Nei *board* delle piccole e medie imprese le donne sono relativamente più presenti ma si registra una crescita della presenza delle donne più consistente soprattutto nelle società di maggiori dimensioni (nelle società che fatturano più di 200 milioni di euro dal 9,9 per cento del 2012 si è passati al 14,2 per cento nel 2017, tra quelle con ricavi compresi tra 50 milioni e 200 milioni dal 13,1 per cento al 15,5 per cento, e infine per quelle con fatturato tra i 10 e i 50 milioni dal 16,8 al 18,8 per cento). Nonostante le tendenze generali positive, tra il 2012 e il 2017 è tornato leggermente a diminuire il numero di società che hanno nel *board* almeno una donna, con una quota che è passata dal 48,5 per cento al 48,2 per cento. In compenso è cresciuta (dal 26,2 per cento al 30,1 per cento) la quota di aziende in cui le donne sono almeno un terzo dei membri del *board*, raggiungendo e superando quindi la soglia richiesta alle società quotate. Considerando le società con ricavi superiori a 10 milioni di euro, si nota che il numero di donne che occupano il ruolo di amministratore delegato o la massima carica operativa dell'impresa è in crescita. A fine 2017 risultano a capo dell'impresa 1473 donne e rispetto al 2012 l'incremento è di 133 unità. Anche in tal caso, le donne a capo di società sono più presenti nelle piccole e medie imprese piuttosto che nelle società con fatturato superiore ai 200 milioni di euro (nel 2017 rispettivamente 11,5 per cento e 6,3 per cento).

I benefici di una maggiore rappresentanza femminile negli organi di governo delle società, secondo alcuni osservatori, non sono solo culturali ma potrebbero avere ripercussioni di lungo periodo sulla presenza delle donne nelle aziende e sull'organizzazione del lavoro, favorendo forme più flessibili, la conciliazione tra vita professionale e privata, un maggiore *welfare* aziendale, nonché spingendo altre donne nelle aziende a ricoprire ruoli apicali (Riquadro I.X.a e Riquadro I.X.b).

#### **Riquadro I.X.a – Analisi economica degli effetti della Legge Golfo-Mosca**

Come è noto, la legge 120 del 2011 (detta Golfo-Mosca dai nomi delle prime firmatarie) introduce in Italia l'obbligo per le società quotate di rispettare una soglia di rappresentanza per entrambi i generi nei consigli di amministrazione e collegi sindacali. In diversi paesi europei sono state introdotte in anni recenti norme simili.

La Norvegia è stato il paese pioniere nell'introduzione da una quota di genere nei consigli di amministrazione (pari al 40 per cento), che risale al 2003-2004. Gli studi esistenti si sono quindi concentrati sul caso della Norvegia. E' interessante analizzare il caso italiano non solo perché è il paese che ha introdotto le quote subito dopo la Norvegia, ma perché si tratta di un paese molto diverso e generalmente più indietro in tema di eguaglianza di genere. In particolare, è interessante capire e cercare di misurare quali siano, al di là della maggiore presenza di donne nei *board* delle società quotate, gli effetti economici della legge Golfo-Mosca.

L'analisi degli effetti della legge sull'introduzione delle quote di genere si può articolare rispetto a diverse domande: se le quote abbiano cambiato la selezione dei membri dei *board*; se abbiano avuto un impatto sulla *performance* aziendale; se abbiano prodotto effetti sui rendimenti sui mercati finanziari al momento del loro annuncio e al momento delle elezioni; e infine se abbiano avuto impatto sulla composizione per genere della forza lavoro nelle imprese soggette alla legge (per questo aspetto si rimanda al Riquadro I.X.b).

Partendo dagli **effetti sulla selezione dei membri dei *board***, l'analisi si basa sulla creazione di un database a partire dalla raccolta manuale dei curriculum dei 4627 membri dei CdA e collegi sindacali nel periodo 2007-2014 per le società quotate italiane, confrontando la situazione delle stesse aziende prima e dopo le elezioni con le nuove regole della Golfo-Mosca e confrontando nello stesso momento la situazione di tre gruppi di aziende sottoposte, in modo causale, alla prima applicazione della legge in anni diversi<sup>137</sup>.

Più specificatamente, per ogni consigliere e sindaco vengono considerate le caratteristiche individuali quali genere, età, livello e campo di istruzione, appartenenza alla famiglia. L'analisi è basata su due metodologie alternative: in primo luogo il confronto per ogni azienda del cambiamento di ciascuna variabile avvenuto tra un'elezione e l'altra in assenza e in presenza di quote. Si considera una prima coorte di

<sup>137</sup> Ferrari G., Ferraro V., Profeta P. e Pronzato C. (2018), *Do Board Gender Quotas Matter? Selection, Performance and Stock Market Effects*, IZA Discussion Papers No. 11462. Il lavoro è stato sviluppato nell'ambito del progetto "Women mean business and economic growth" del Dipartimento pari opportunità – Presidenza del Consiglio dei ministri, finanziato dalla DG Justice della Commissione europea, con partnership scientifica del Centro Dondena dell'Università Bocconi. Cfr. <http://ftp.iza.org/dp11462.pdf>

aziende che ha le elezioni del *board* nel 2007 e nel 2010 senza obbligo di quote e poi nel 2013 con l'obbligo delle quote di genere. Si stima quindi l'effetto della quota misurando la differenza dell'indicatore considerato tra il cambiamento dal 2010 al 2013 e quello dal 2007 al 2010. Per la seconda coorte il discorso è analogo, ma gli anni di elezione del *board* senza quote sono il 2008 e 2011 e con le quote il 2014.

La seconda metodologia confronta il livello di ogni indicatore per tre gruppi di aziende nello stesso anno, e cioè nel 2013. A giugno 2013 vi è un gruppo di società che hanno già rinnovato gli organi con l'obbligo delle quote, un gruppo che ha rinnovato nel cosiddetto periodo di transizione (nel 2012, quando la legge era approvata ma non ancora da implementare) e un gruppo il cui organo è in carica da prima della legge. Poiché le società sono allocate in modo casuale in uno dei tre gruppi, confrontando gli indicatori medi nei tre gruppi si ottiene una stima dell'effetto della legge.

Le due metodologie danno risultati simili: a seguito dell'introduzione di quote di genere, aumenta il numero di donne nei *board* anche al di sopra della soglia richiesta nel primo rinnovo pari al 20 per cento; aumenta il livello di istruzione di tutti i membri (uomini e donne, in particolare istruzione post-laurea) e riduce l'età. È stato inoltre verificato che maggiore istruzione e minore età risultano le caratteristiche che il mercato finanziario riconosce associate a maggiori rendimenti. Non si riscontra invece un aumento dei membri legati alla famiglia proprietaria, né un chiaro aumento del numero di posizioni tenute da ciascun componente. Confrontando poi le caratteristiche dei nuovi componenti e degli uscenti, emerge che dopo le quote i nuovi membri sono più qualificati di quelli uscenti.

Passando alla **relazione tra *leadership* femminile e *performance* aziendale**, l'introduzione delle quote di genere ci permette di verificare con tecniche rigorose quella che, secondo numerose relazioni di istituzioni non accademiche, appare una relazione positiva: più donne ai vertici, migliori *performance*. La maggior parte dei risultati esistenti di istituzioni non accademiche non ha validità scientifica, in quanto stima delle semplici correlazioni e non un rapporto di causalità. In altri termini, se le aziende con più donne nel *board* hanno più profitti non significa che sono le donne nei *board* a far aumentare i profitti, potrebbe anche essere che le aziende con profitti maggiori tendono a nominare più donne, oppure che altri elementi, come per esempio una cultura favorevole alla *leadership* femminile, si associno sia a una maggiore presenza di donne sia a migliori risultati. Per poter distinguere tra correlazione e causalità occorre un cambiamento esogeno che abbia impatto sulla presenza di donne ma non direttamente sulla *performance*. L'introduzione di quote di genere rappresenta quindi un'ottima occasione, poiché è esattamente lo "strumento" che permette di identificare se un aumento di donne ha effetti causali sulla *performance*.

Nel caso italiano, la legge 120 del 2011 può pertanto essere utilizzata come strumento per stimare l'impatto della percentuale di donne nei *board* su diversi indicatori di *performance*: numero di impiegati, produzione, profitti, debiti a lungo e breve termine, rendimento (ROA), valore dell'azienda (Tobin's Q), fatturato. Utilizzando dati proveniente dalla fonte AIDA, integrati con altre fonti, come Datastream e Bankscope, le stime a variabili strumentali e effetti fissi per azienda, condotte sulle società quotate italiane nel periodo 2010-2015 rivelano la non sussistenza di cambiamenti statisticamente significativi sotto il profilo della *performance* aziendale misurata dagli indicatori sopra citati. Un altro indicatore di *performance*, trattandosi di società



quotate, è la volatilità dei prezzi delle azioni sul mercato: in questo caso l'analisi effettuata identifica una riduzione significativa della volatilità<sup>138</sup>.

Questi risultati ci permettono di verificare quello che sappiamo sulla relazione tra presenza delle donne nei *board* e *performance* aziendale dagli unici studi esistenti che adottano un approccio causale, cioè quelli condotti sulla Norvegia. Gli studi sulla Norvegia tuttavia non giungono a una conclusione univoca: il primo influente studio trova effetti negativi dell'introduzione di quote di genere sul valore delle aziende<sup>139</sup>, che dipenderebbero dalla scarsa esperienza delle donne entrate nei CDA a seguito delle quote. Questo studio però è stato recentemente contestato<sup>140</sup>: grazie infatti all'utilizzo di stime più robuste, che tengono conto che le elezioni dei *board* avvengono alla stessa data per tutte le aziende, gli effetti negativi sparirebbero. Il caso italiano si presenta particolarmente interessante: poiché le elezioni dei *board* in Italia avvengono in date diverse per ogni azienda, l'identificazione degli effetti è metodologicamente più forte di qualsiasi stima fatta sulla Norvegia. Inoltre, l'assenza di effetti significativi sulla performance, mostra che la presenza di donne nei *board* non ha un effetto causale di miglioramento della performance aziendale, ma neanche la danneggia, almeno nel breve periodo per il quale è stato possibile svolgere l'analisi.

Per quanto attiene agli **effetti sul rendimento del titolo sui mercati finanziari** sia nel momento dell'annuncio dell'introduzione di quote, sia nel momento delle elezioni. Utilizzando la tecnica dell'*event study*<sup>141</sup> per l'Italia e il confronto con un altro paese simile ma senza obbligo di quote (la Spagna, dove c'è solo una raccomandazione per il numero di donne nei *board*) si verifica che i rendimenti delle azioni non hanno cambiamenti associabili all'annuncio dell'introduzione delle quote. L'*event study* condotto per il caso italiano ha utilizzato come date dell'annuncio il 15 Marzo 2011 (data dell'approvazione della legge Golfo-Mosca in Senato) e il 28 Luglio 2011 (data dell'approvazione in Parlamento). Quando poi l'*event study* è condotto intorno alla data delle elezioni, l'analisi mostra un aumento del rendimento delle azioni nelle elezioni con quote<sup>142</sup>.

Infine, è possibile stimare gli **effetti della legge sul rendimento del titolo sui mercati finanziari**, sia nel momento dell'annuncio dell'introduzione di quote, sia nel momento delle elezioni. Utilizzando la tecnica dell'*event study*<sup>143</sup> per l'Italia e il confronto con un altro paese simile, ma senza obbligo di quote (la Spagna, dove c'è solo una raccomandazione per il numero di donne nei *board* ma non un vero e proprio obbligo) si verifica che i rendimenti delle azioni non hanno cambiamenti associabili all'annuncio dell'introduzione delle quote. L'*event study* condotto per il caso italiano ha utilizzato come date dell'annuncio il 15 Marzo 2011 (data dell'approvazione della legge Golfo-

<sup>138</sup> Ferrari G., Ferraro V., Profeta P. e Pronzato C. (2018), *Do Board Gender Quotas Matter? Selection, Performance and Stock Market Effects*, IZA Discussion Papers No. 11462. Cfr. <http://ftp.iza.org/dp11462.pdf>

<sup>139</sup> Ahern and Dittmar (2012), *The changing of the boards: The impact on firm valuation of mandated female board representation*, Quarterly Journal of Economics 2012.

<sup>140</sup> Eckbo et al. (2017) *How Costly Is Forced Gender-Balancing of Corporate Boards?*, SSRN Electronic Journal 2018

<sup>141</sup> L'*event study*, una tecnica comune in campo finanziario, analizza il comportamento di una serie storica (tipicamente rendimenti dei titoli o volumi di scambio) nel periodo intorno a un determinato avvenimento.

<sup>142</sup> Ferrari G., Ferraro V., Profeta P. e Pronzato C. (2018), *Do Board Gender Quotas Matter? Selection, Performance and Stock Market Effects*, IZA Discussion Papers No. 11462. Cfr. <http://ftp.iza.org/dp11462.pdf>

<sup>143</sup> L'*event study*, una tecnica comune in campo finanziario, analizza il comportamento di una serie storica (tipicamente rendimenti dei titoli o volumi di scambio) nel periodo intorno a un determinato avvenimento.

Mosca in Senato) e il 28 Luglio 2011 (data dell'approvazione in Parlamento). Quando poi l'*event study* è condotto intorno alla data delle elezioni per ciascun *board*, l'analisi mostra un aumento del rendimento delle azioni nelle elezioni con quote.<sup>144</sup>

In sintesi, gli studi ad oggi presenti hanno identificato un effetto di selezione positiva significativo, una riduzione causale della volatilità dei prezzi delle azioni e un aumento significativo dei rendimenti delle azioni nelle elezioni con quota. Non sono invece evidenti effetti significativi sulla performance aziendale e sul mercato del lavoro (cfr. Riquadro I.X.b). D'altra parte potrebbe essere necessario un orizzonte temporale più lungo per valutare questo tipo di impatti, mentre i risultati sul mercato azionario e la selezione ai rinnovi degli organi sono più immediati da misurare. E' presto quindi per capire davvero se gli effetti positivi della presenza femminile, attraverso le quote di genere, sulla selezione dei vertici (più elevata qualità per tutti) e sui mercati finanziari (minore volatilità dei titoli e migliori rendimenti alla data delle elezioni con quote) si tradurranno in migliori performance aziendali, in diverse pratiche lavorative (part-time....) e in una diversa selezione per genere della classe dirigente e lavoratrice italiana. Occorre continuare la raccolta puntuale dei numerosi dati necessari per le analisi e il monitoraggio dell'applicazione della legge per dare in futuro una risposta a queste importanti domande.

***Riquadro I.X.b – Leadership femminile e differenziali di genere all'interno delle imprese: analisi della riforma dei CdA in Italia.***

Diversi lavori nella letteratura di *corporate governance* hanno messo in evidenza come le caratteristiche individuali dei *manager* influenzino il modo in cui le imprese sono governate. Non esiste, tuttavia, alcun consenso sul fatto che le quote di genere possano influenzare le politiche d'impresa migliorando le opportunità lavorative di altre donne. Molte sono le ragioni per cui le quote potrebbero avere degli effetti positivi sulle carriere di altre donne. Innanzitutto, le donne presenti nei consigli di amministrazione potrebbero rappresentare un modello positivo a cui altre donne in azienda potrebbero ispirarsi. In maniera più diretta, l'incremento della rappresentanza femminile nei ruoli di *management* potrebbe influenzare le politiche del lavoro d'impresa favorendo l'assunzione e/o la promozione di altre donne in posizioni apicali. Inoltre, una maggiore rappresentanza femminile nel CdA potrebbe influenzare le politiche di gestione delle risorse umane promuovendo delle misure che migliorino la conciliazione tra vita professionale e vita familiare. La presenza di donne *leader* potrebbe, tuttavia, anche avere degli effetti negativi sulle opportunità di lavoro delle altre donne, qualora dovesse prevalere il cosiddetto comportamento di "ape regina", secondo il quale donne che hanno ottenuto il successo in una carriera dominata da uomini, tendono a danneggiare le carriere di altre donne.

Sebbene generalmente la presenza di donne *manager* viene correlata ad una migliore valutazione dei risultati lavorativi delle altre donne, esiste evidenza empirica che in

<sup>144</sup> Ferrari G., Ferraro V., Profeta P. e Pronzato C. (2018), *Do Board Gender Quotas Matter? Selection, Performance and Stock Market Effects*, IZA Discussion Papers No. 11462. Cfr. <http://ftp.iza.org/dp11462.pdf>

alcuni ambienti lavorativi maschili si verifichi l'opposto<sup>145</sup>. In letteratura vi è evidenza di una relazione generalmente negativa tra differenziali di genere e *leadership* femminile<sup>146</sup>. Esiste poi evidenza di una relazione positiva tra diversità di genere nei consigli di amministrazione e presenza di donne *manager* all'interno dell'impresa<sup>147</sup>. La ricerca empirica su questo tema risulta però ancora estremamente limitata.

Agganciando dati dell'archivio INPS sulla composizione di genere, distribuzione salariale, presenza di *part-time*, assunzioni e separazioni nelle aziende quotate alle informazioni relative alla composizione di genere e con le date di rinnovo dei loro CdA<sup>148</sup>, è possibile una prima analisi degli effetti della riforma Golfo Mosca sulle disparità di genere all'interno dell'impresa in Italia. Poiché l'incremento della rappresentanza femminile all'interno dei CdA è determinato dalla riforma, è possibile identificare l'effetto causale delle quote sulle disparità di genere all'interno dell'impresa eliminando il problema di causalità inversa, ovvero escludendo la possibilità che politiche d'impresa con cultura paritaria, abbiano come effetto una maggiore presenza di donne nei CdA.

L'effetto della riforma è stato valutato comparando circa 200 imprese quotate per il periodo che va dal 2008 al 2016, prima e dopo l'introduzione della legge, ma anche comparando le stesse imprese prima e dopo la riforma con un campione d'impresa gemelle costruito con adeguati strumenti statistici<sup>149</sup> (Tavola I.X.I). L'introduzione delle quote di genere potrebbe aver favorito progressioni di carriera di altre donne ai livelli di *top management*. Il consiglio di amministrazione infatti nomina e licenzia i *manager*

<sup>145</sup> Bagues M. e Esteve-Volart B. (2010) "Can gender parity break the glass ceiling? Evidence from a repeated randomized experiment", *The Review of Economic Studies* 77: 1301-1328

<sup>146</sup> Cfr. ad esempio Flabbi L., Macis M., Moro A. e Schivardi F., (2014) "Do female executives make a difference? The impact of female leadership on gender gaps and firm performance", IZA Discussion Papers No. 8602; Tate G. e Yang L., "Female Leadership and Gender Equity: Evidence from Plant Closure," *Journal of Financial Economics* 117 (2015), 77-97; Cardoso A. e Winter-Ebmer R., "Mentoring and Segregation: Female-Led Firms and Gender Wage Policies," *Industrial and Labor Relations Review* 64 (2010), 143-163.

<sup>147</sup> Cfr. Matsa A., Miller A.R. (2011), "Chipping Away at the Glass Ceiling: Gender Spillovers in Corporate Leadership", *American Economic Review* 101, 635-639. Kunze A. e Miller A.R., (2017) "Women Helping Women? Evidence from Private Sector Data on Workplace Hierarchies," *Review of Economics and Statistics*; Flabbi L., Piras C. e Abrahams S. (2017) "Female Corporate Leadership in Latin America and the Caribbean Region: Representation and Firm-level Outcomes", *International Journal of Manpower*, 38(6): 790-818.

<sup>148</sup> Più precisamente è stato preso in considerazione il seguente insieme di variabili costruite a livello d'impresa: probabilità che un'impresa abbia un donna amministratore delegato o che sia donna il dipendente a più alto reddito, la percentuale di *part-time* e di *part-time* femminile, la percentuale di donne con un salario al di sopra del 75esimo e del 90esimo percentile della distribuzione del reddito specifico di ogni singola impresa, i tassi di assunzione e di separazione femminile, presenza media di donne all'interno dell'impresa.

<sup>149</sup> Per ogni impresa quotata è stata selezionata, dall'universo delle società per azioni non quotate, un'impresa equivalente rispetto a diverse caratteristiche osservabili nel 2012, ovvero prima che la riforma venisse effettivamente implementata. In particolare, le variabili e i relativi valori nei quattro anni precedenti, utilizzate per l'abbinamento sono le seguenti: quota di *part time*, quota di donne nell'impresa, percentuale di donne nel *part time*, percentuale di donne con un reddito al di sopra del 75esimo e del 90esimo percentile della distribuzione del reddito interno all'impresa in cui lavorano, percentuale di donne *manager*, dimensione d'impresa, costo totale del lavoro specifico d'impresa, percentuale di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, tasso di assunzioni di donne. L'abbinamento è stato fatto sulla base di un *propensity score* ovvero della probabilità che un'impresa sia trattata (quotata) calcolata utilizzando le stesse variabili che vengono utilizzate nel *match* con l'aggiunta di ulteriori controlli relativi alle province in cui le imprese sono collocate e al settore (ATECO a due digit) di riferimento. Le differenze medie tra imprese quotate e il campione di controllo selezionato di tutte le variabili utilizzate per effettuare l'abbinamento risultano statisticamente non significative.

e ne controlla l'operato. Viene dunque studiata la relazione tra incremento della rappresentanza femminile nei CdA determinato dalla riforma e la probabilità che un'impresa abbia un dipendente donna con il più alto salario e/o abbia un Amministratore delegato donna. Comparando le imprese quotate con il campione gemello, emerge una relazione positiva e significativa tra le quote di genere e la probabilità che un'impresa abbia una donna come percettore del più alto reddito.

**Tavola I.X.I – Effetto sulle cariche ricoperte dalle donne**

	Quota di donne Manager	Donne con salario più alto	Donne AD
<b>Panel A: Società quotate</b>			
Riforma	0.000217 (0.000322)	0.00867 (0.0323)	0.00593 (0.0293)
Costante	0.117*** (0.0383)	0.0965 (0.205)	0.788 (0.514)
Osservazione	1,539	1,539	1,539
R-quadro	0.348	0.009	0.016
Numero di osservazioni	171	171	171
Controlli	Si	Si	Si
Effetto fisso annuale	Si	Si	Si
<b>Panel B: Campione gemello</b>			
Riforma	-0.000155 (0.000349)	0.0272* (0.0144)	-0.0133 (0.0200)
Costante	0.0820** (0.0337)	0.0527 (0.112)	0.502 (0.380)
Osservazione	2,979	2,979	2,979
R-quadro	0.214	0.006	0.007
Numero di osservazioni	331	331	331
Controlli	Si	Si	Si
Effetto fisso annuale	Si	Si	Si

*Errore standard robusto in parentesi; \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$ ; Controlli: dimensione dell'azienda e dimensione dell'azienda al quadrato*

Sulla base dei dati analizzati non sembra esserci un effetto statisticamente significativo sulla presenza di donne nella fascia alta della distribuzione del reddito all'interno della propria impresa, ossia con un salario al di sopra del 75esimo e del 90esimo percentile della distribuzione del reddito (Tavola I.X.II). I risultati evidenziati potrebbero nascondere effetti eterogenei a seconda di quanto le aziende fossero già dotate di un migliore equilibrio di genere nei CdA prima della riforma. Le aziende sono state quindi suddivise in gruppi determinati dalla distanza tra la quota prevista dalla legge e la presenza di donne nel CdA prima dell'introduzione della riforma: sono considerate a impatto basso quelle che avevano già una quota del 20 per cento nel loro CdA nel 2012; a medio impatto quelle con una presenza femminile nei CdA almeno pari al 10 per cento; e ad alto impatto quelle con una rappresentanza femminile inferiore al 10 per cento. Emerge una relazione positiva e significativa, solo per le aziende in cui la quota di donne nel CdA era già pari almeno al 20 per cento prima della riforma tra le quote di genere e la probabilità che un'impresa abbia un Amministratore delegato donna, la probabilità che il lavoratore a più elevato salario sia una donna, e la percentuale di donne con un salario al di sopra del 75esimo percentile della distribuzione del reddito. La prima relazione è significativa nelle analisi effettuate sul campione delle imprese quotate, le ultime due relazioni sono significative in entrambi i campioni. Questi risultati sembrano suggerire che possibili relazioni tra presenza di donne nel CdA e presenza di donne *manager* e/o posizionate nella fascia alta della scala gerarchica dell'impresa non sono correlate con la riforma.

**Tavola I.X.II – Effetto sulla distribuzione delle donne nelle varie fasce di reddito**

	75 pct< Fem < 90pct	Fem> 75 pct	Fem>90Pct
<b>Panel A: Società quotate</b>			
Riforma	0.00168 (0.00106)	0.00176 (0.00136)	8.30e-05 (0.000503)
Costante	-0.0350 (0.0263)	-0.0461 (0.0313)	-0.0111 (0.00721)
Osservazione	1,539	1,539	1,539
R-quadro	0.114	0.177	0.175
Numerosità del gruppo	171	171	171
Controlli	Si	Si	Si
Effetto fisso annuale	Si	Si	Si
<b>Panel B: Campione gemello</b>			
Riforma	0.000510 (0.00104)	0.00106 (0.00139)	0.000547 (0.000495)
Costante	-0.0140 (0.0204)	-0.0178 (0.0248)	-0.00384 (0.00583)
Osservazione	2,979	2,979	2,979
R-quadro	0.095	0.154	0.136
Numerosità del gruppo	331	331	331
Controlli	Si	Si	Si
Effetto fisso annuale	Si	Si	Si

Errore standard robusto in parentesi; \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$ ; Controlli: dimensione dell'azienda e dimensione dell'azienda al quadrato

**Tavola I.X.III – Effetto sulle cariche ricoperte dalle donne, in base all'impatto della riforma**

Variabili	Quota di donne Manager	Donne con salario più alto	Donne AD
<b>Panel A : Società quotate</b>			
Riforma a basso impatto	0.000943 (0.000788)	0.106** (0.0530)	0.0815* (0.0438)
Riforma a impatto medio	0.000232 (0.000487)	-0.0236 (0.0410)	0.00474 (0.0409)
Riforma a alto impatto	-1.60e-05 (0.000425)	-0.00506 (0.0377)	-0.0169 (0.0406)
Costante	0.118*** (0.0383)	0.136 (0.201)	0.819 (0.520)
Osservazione	1,539	1,539	1,539
R-quadro	0.349	0.028	0.027
Numerosità del gruppo	171	171	171
Controlli	Si	Si	Si
Effetto fisso annuale	Si	Si	Si
<b>Panel B: Campione gemello</b>			
Riforma a basso impatto	0.000352 (0.000783)	0.124** (0.0610)	0.0586 (0.0597)
Riforma a impatto medio	-8.27e-05 (0.000402)	-0.00516 (0.0181)	-0.0153 (0.0211)
Riforma a alto impatto	-0.000368 (0.000458)	0.0120 (0.0142)	-0.0366 (0.0287)
Costante	0.0821** (0.0338)	0.0795 (0.113)	0.519 (0.386)
Osservazione	2,979	2,979	2,979
R-quadro	0.215	0.017	0.014
Numerosità del gruppo	331	331	331
Controlli	Si	Si	Si
Effetto fisso annuale	Si	Si	Si

Errore standard robusto in parentesi; \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$ ; Controlli: dimensione dell'azienda e dimensione dell'azienda al quadrato

**Tavola I.X.IV –Distribuzione delle donne nelle fasce di reddito, , in base all’impatto della riforma**

Variabili	75 pct< Fem < 90pct	Fem> 75 pct	Fem>90Pct
<b>Panel A: Società quotate</b>			
Riforma a basso impatto	0.00337* (0.00193)	0.00379* (0.00224)	0.000418 (0.000729)
Riforma a impatto medio	-4.17e-05 (0.00153)	-6.59e-05 (0.00176)	-2.42e-05 (0.000579)
Riforma a alto impatto	0.00203 (0.00137)	0.00206 (0.00189)	3.36e-05 (0.000732)
Costante	-0.0342 (0.0265)	-0.0450 (0.0316)	-0.0108 (0.00731)
Osservazione	1,539	1,539	1,539
R-quadro	0.119	0.181	0.175
Numerosità del gruppo	171	171	171
Controlli	Si	Si	Si
Effetto fisso annuale	Si	Si	Si
<b>Panel B: Campione gemello</b>			
Riforma a basso impatto	0.00231 (0.00169)	0.00322* (0.00189)	0.000907 (0.000679)
Riforma a impatto medio	-0.00131 (0.00133)	-0.000873 (0.00162)	0.000438 (0.000635)
Riforma a alto impatto	0.000890 (0.00153)	0.00137 (0.00212)	0.000484 (0.000718)
Costante	-0.0133 (0.0204)	-0.0171 (0.0247)	-0.00374 (0.00583)
Osservazione	2,979	2,979	2,979
R-quadro	0.099	0.158	0.136
Numerosità del gruppo	331	331	331
Controlli	Si	Si	Si
Effetto fisso annuale	Si	Si	Si

Errore standard robusto in parentesi; \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$ ; Controlli: dimensione dell'azienda e dimensione dell'azienda al quadrato

Infine, sussiste una relazione negativa e significativa tra aumento della presenza di donne nei CdA, nel campione delle imprese quotate, e part time, possibilmente indicativa dell’attitudine delle donne *manager* a ridurre il *part-time* involontario<sup>150</sup>. Sulle altre variabili prese in considerazione non emergono risultati statisticamente significativi. Una possibile spiegazione è che la natura graduale della riforma avvenuta in Italia possa di fatto aver minato la capacità delle donne presenti nei CdA a esercitare effetti positivi sulle politiche che favoriscono la diversità all’interno dell’impresa.

<sup>150</sup> Risultati analoghi sono stati trovati da Devicienti F., Grinza E., Manello A., Vannoni D., (2018), “What are the benefits of having more female leaders? Evidence from the use of part-time work in Italy”, *Industrial and Labor Relation Review*, forthcoming, lavoro che utilizza le indagini d’impresa INAPP.

Tavola I.X.V – Relazione tra la presenza delle donne nei CdA e il ricorso al *part-time*

Variabili	Donne part time	Part time	Media donne	Donne assunte	Donne licenziate
<b>Panel A: Società quotate</b>					
Riforma	-0.00721** (0.00325)	-0.0081* (0.0043)	0.00995 (0.0071)	-0.000694 (0.00649)	0.00344 (0.00539)
Costante	-0.0214 (0.0414)	-0.00946 (0.0440)	0.00969 (0.348)	0.0321 (0.0647)	-0.0240 (0.0595)
Osservazione	1,539	1,539	1,539	1,539	1,539
R-quadro	0.113	0.118	0.274	0.178	0.050
Numerosità del gruppo	171	171	171	171	171
Controlli	Si	Si	Si	Si	Si
Effetto fisso annuale	Si	Si	Si	Si	Si
<b>Panel B: Campione gemello</b>					
Riforma	-0.00114 (0.00319)	-0.0012 (0.00355)	0.013** (0.0062)	-0.00317 (0.00292)	-0.00113 (0.00235)
Costante	0.0234 (0.0334)	0.0326 (0.0341)	0.157 (0.241)	0.0349 (0.0426)	0.0633 (0.0538)
Osservazione	2,979	2,979	2,979	2,979	2,979
R-quadro	0.099	0.112	0.196	0.148	0.029
Numerosità del gruppo	331	331	331	331	331
Controlli	Si	Si	Si	Si	Si
Effetto fisso annuale	Si	Si	Si	Si	Si

Errore standard robusto in parentesi; \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$ ; Controlli: dimensione dell'azienda e dimensione dell'azienda al quadrato

Le riforme sulle quote di genere, così come sono state approvate in Italia e in altri paesi europei, non prevedono alcuna indicazione sul ruolo delle donne all'interno dei consigli di amministrazione. Sebbene siano state spesso molto efficaci ad aumentare la rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione, le quote di genere non sembrano essere ancora riuscite ad incrementare la presenza di donne nei ruoli chiave all'interno del *board* (non solo in Italia<sup>151</sup>). Inoltre, il bilanciamento di genere è spesso stato accompagnato dalla nomina di amministratori esterni all'impresa. L'assenza di donne nei ruoli chiave e la minore esperienza all'interno dell'impresa potrebbero aver attenuato, in un periodo di osservazione breve come quello preso ad esame, la loro possibilità di esercitare un modello di ruolo per le altre donne e limitato i possibili effetti positivi a cascata.

<sup>151</sup> Si veda ad esempio il lavoro di su dati francesi Rebérioux A., Roudaut G., (2016) "Gender Quota and Inequalities inside the Boardroom", Cepremap WP no 1603

**Tavola I.X.VI – Relazione tra la presenza delle donne nei CdA e il ricorso al *part-time*, in base all’impatto della riforma**

Variabili	Donna part time	Part time	Media donne	Donne assunte	Donne licenziate
<b>Panel A: Società quotate</b>					
Riforma a basso impatto	0.00190 (0.00775)	0.0014 (0.0087)	0.0155 (0.016)	0.00584 (0.00868)	0.00489 (0.00734)
Riforma a impatto medio	-0.0124* (0.00679)	-0.0123 (0.0086)	0.0100 (0.0094)	0.00350 (0.00790)	0.00260 (0.00645)
Riforma a alto impatto	-0.0074*** (0.00274)	-0.009** (0.0035)	0.0082 (0.0086)	-0.00485 (0.00660)	0.00341 (0.00525)
Costante	-0.0142 (0.0413)	-0.0018 (0.044)	0.0157 (0.348)	0.0280 (0.0661)	-0.0219 (0.0589)
Osservazione	1,539	1,539	1,539	1,539	1,539
R-quadro	0.126	0.126	0.275	0.184	0.051
Numerosità del gruppo	171	171	171	171	171
Controlli	Si	Si	Si	Si	Si
Effetto fisso annuale	Si	Si	Si	Si	Si
<b>Panel B: Campione gemello</b>					
Riforma a basso impatto	0.00813 (0.00791)	0.00843 (0.00829)	0.0188 (0.0147)	0.00330 (0.00378)	0.000732 (0.00385)
Riforma a impatto medio	-0.00640 (0.00609)	-0.00539 (0.00746)	0.0110 (0.00795)	0.000524 (0.00471)	-0.00216 (0.00291)
Riforma a alto impatto	-0.00142 (0.00305)	-0.00220 (0.00336)	0.0114 (0.00898)	-0.00738* (0.00419)	-0.00119 (0.00374)
Costante	0.0263 (0.0329)	0.0354 (0.034)	0.158 (0.240)	0.0358 (0.0422)	0.0639 (0.0538)
Osservazione	2,979	2,979	2,979	2,979	2,979
R-quadro	0.107	0.118	0.197	0.152	0.029
Controlli	Si	Si	Si	Si	Si
Numerosità del gruppo	331	331	331	331	331
Effetto fisso annuale	Si	Si	Si	Si	Si

Errore standard robusto in parentesi; \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$ ; Controlli: dimensione dell'azienda e dimensione dell'azienda al quadrato

### *Il ruolo delle donne italiane nel Parlamento va lentamente, ma costantemente, crescendo*

Fino alla XVI legislatura (2008-2013), la rappresentanza femminile nelle Camere del Parlamento è stata piuttosto bassa. I risultati delle elezioni politiche del 2013 hanno presentato un segnale di inversione di tendenza: infatti, la media complessiva della rappresentanza femminile nel Parlamento italiano, è salita dal 19,5 per cento della XVI legislatura al 30,1 per cento nella XVII e 35 per cento nell'attuale<sup>152</sup> (Figura 1.5.9).

Per favorire un maggiore bilanciamento dei generi nell'esercizio delle funzioni politiche, sono state progressivamente introdotte nei meccanismi elettorali misure specifiche sulla composizione delle liste dei candidati<sup>153</sup>. Con la riforma elettorale del 2017, legge n. 165, ulteriori disposizioni per il

<sup>152</sup> Camera dei Deputati, Servizio studi (15 marzo 2017) "Democrazia paritaria e sistemi elettorali", dossier n. 293. Cfr. <http://documenti.camera.it/leg17/dossier/pdf/AC0680.pdf>

<sup>153</sup> La tutela del diritto di partecipazione non garantisce, naturalmente, l'esito che dipende dalle modalità di espressione del voto e meccanismi di indicazione di preferenza da parte degli elettori.